



Kommunikasjonsplan for gjennomføringsprosjektet

Bakgrunn

Fra 1. januar 2018 blir SIKT og Udir slått sammen. Ressursene, kompetansen og virkemidlene staten har for å utvikle barnehager og skoler blir samlet. Fra 1. januar 2018 vil vi ha kontorer i Oslo, Tromsø, Hamar og Molde. I løpet av de neste fem årene skal 20 årsverk flyttes ut av Oslo.

Omorganiseringen krever en ekstra oppmerksomhet rundt internkommunikasjon. Dette gjelder spesielt for direktøren, prosjektledere, administrasjonen, KOMM-enheter og tillitsvalgte, men ledere på alle nivåer har også et stort ansvar for å kommunisere korrekt og motiverende for sine medarbeidere.

God internkommunikasjon er et viktig virkemiddel for å støtte gjennomføringen av de organisatoriske endringene, skape forutsigbarhet for de ansatte og legge grunnlaget for å kunne bygge en ny felles identitet og kultur.

Vi må også sørge for en god dialog med KD og eksterne aktører som kan bli berørt av omorganiseringen, f. eks, fylkesmannen. Dette inngår ikke som en del av denne planen.

Verdier for kommunikasjonsarbeidet

Vi skal sikre en åpen og god informasjonsflyt gjennom hele prosessen, både internt og eksternt. Både ledere og medarbeidere skal bli informert og involvert gjennom alle fasene i omorganiseringsprosessen. Kommunikasjonen skal så langt det er mulig ta utgangspunkt i de ansattes informasjonsbehov og de ansatte skal ha mulighet til å komme med innspill og tilbakemeldinger.

Mål for kommunikasjonsarbeidet

Kommunikasjon internt:

- Informasjon om omorganiseringen skal være lett tilgjengelig, og alle ansatte skal bli informert jevnlig
- Informasjon og involvering skal primært skje i linjen og via de etablerte kanalene vi allerede bruker
- Ledere, tillitsvalgte, hovedverneombud og direkte berørte skal i den grad det er mulig bli informert før viktige beslutninger blir gjort kjent for alle ansatte
- Kommunikasjonen skal bidra til å redusere usikkerhet hos de ansatte og motivere til endring

Kommunikasjon mellom fusjonspartene:

- Kommunikasjonen mellom SIKT og Udir skal bidra til å skape god dialog og danne et godt grunnlag for det nye direktoratet

Kommunikasjon med eksterne:

Eksterne aktører, som f.eks. fylkesmannen, skal være godt orientert om hva som skal skje, og hvilke konsekvenser det får for dem og målene for fusjonsprosessen. Dette inngår ikke som en del av denne planen. Det blir etablert egne prosesser for kommunikasjon med eksterne om fusjonsprosessen.

Kommunikasjonsutfordringer

Det er kort tid fra beslutningen ble tatt til sammenslåingen skjer. Korte frister og mange beslutningspunkter gjør det vanskelig å informere og involvere så bredt som vi i utgangspunktet kunne ønske. Liten tid kan også føre til at det kommer mye informasjon på kort tid og det kan bli vanskelig å sortere i all informasjonen for de ansatte.

Flere av de ansatte vil kunne få nye arbeidsoppgaver, nye kollegaer og ny plass i organisasjonskartet. Det samme gjelder lederne. Det vil ofte være mange følelser knyttet til egen arbeidssituasjon, særlig om den blir endret, og det kan være vanskelig å vurdere egne ønsker og behov opp mot det som er best for den nye organisasjonen.

Budskap

- Vi er opptatt av å ha en åpen prosess rundt fusjonen, og alle ansatte skal få informasjon så raskt og godt som mulig.
- Vi skal legge til rette for gode og inkluderende prosesser, og de tillitsvalgte og hovedverneombud vil bli involvert hyppig gjennom hele høsten.
- Arbeidet med fusjonen krever mye oppmerksomhet fra både ledelsen og andre, men vi skal fortsette å gjøre oppgavene våre som vanlig, selv om vi står i en fusjonsprosess.
- De gode fagmiljøene skal føre til at de blir sterkere sammen
- Det digitale perspektivet skal være sentralt for det nye direktoratet
- Vi legger en plan for hva vi må ha på plass for å være en operativ virksomhet fra 1. januar, men alt vil ikke være klart fra denne dagen. Vi jobber derfor også med en mer langsiktig plan, som bl.a. innebærer en strategiprosess.

Aktiviteter

Ressurser

Kommunikasjonsarbeidet i gjennomføringsprosjektet krever først og fremst personressurser. Direktoratets leder, administrasjon, prosjektledere og ledelsen for øvrig har et spesielt ansvar, i nært samarbeid med kommunikasjonsenhetene.

Aktivitetsplan

For alle ansatte

Aktivitet	Kanal	Tidspunkt	Målgrupper	Hvorfor	Ansvarlig
Informere ansatte om status og viktige beslutninger	Intranettsider (lenke i fast boks på forsidene)	Hver uke, fredag før kl. 15	Alle ansatte	Sørge for at alle ansatte blir informert underveis i prosessen, og at informasjonen er lett tilgjengelig	Hege
Informere ansatte om viktige beslutninger	E-post fra Hege	Når viktige beslutninger er tatt	Alle ansatte	Sørge for at alle får informasjon om viktige beslutninger så kjapt som mulig	Hege, Morten/ Bente
Informere på allmøter i begge virksomhetene	Allmøte	Udir har planlagt allmøter følgende datoer: 25. august 22. september 20. oktober 24. november 15. desember	Alle ansatte	Gi ansatte utdypende informasjon om status	Hege
Vurdere å opprette e-postadresse for tilbakemelding	E-post	September	Ansatte som ønsker å gi tilbakemelding utenfor linjen	Gi ansatte mulighet til å gi direkte tilbakemelding	Morten/ Bente, KOMM- enheter, IT
Drøfte prinsipper for organisering av virksomheten	Avdelingsmøter/stabsmøter	September	Avdelinger/staber	Involvere de ansatte Gi utdypende informasjon og svare på spørsmål	Avdelings- ledere

Spesielt for tillitsvalgte og hovedverneombud

Aktivitet	Kanal	Tidspunkt	Målgrupper	Hvorfor	Ansvarlig
Informere de tillitsvalgte og hovedverneombudet i begge virksomheter Drøfte aktuelle saker i forbindelse med fusjonen.	Infomøte	Hver 14. dag Evt. ved behov	Tillitsvalgte og hovedverneombud i både Udir og SIKT	Sørge for at de tillitsvalgte og hovedverneombud er godt informert, og har fått samme informasjon	Hege, Finn, Anne, Morten og Bente
Kommentere mandat for prosjektet	Møte og skriftlig innspill	24. august	Tillitsvalgte	Gi de tillitsvalgte mulighet til å spille inn på prosjektets rammer	Hege, Finn, Anne, Morten og Bente
Drøfte prinsipper for organisering av virksomheten	Workshop	31. august	Administrasjonen, tillitsvalgte, representanter for ansatte og prosjektet	Sørge for at de tillitsvalgte tidlig blir involvert i viktige prosesser	Hege, Finn, Anne, Morten og Bente
Drøfte skjema for kompetanse- og oppgavekartlegging	Møte med referat	7. september	Partene i omstillingsavtalen	Sørge for at de tillitsvalgte tidlig blir involvert i viktige prosesser	Hege, Finn og Anne
Drøfte utkast til organisasjonsmodeller	Møte med referat	20. september	Partene i omstillingsavtalen	Sørge for medbestemmelse og god involvering før forhandlinger	Hege, Finn, Anne, Morten og Bente
Forhandle om organisasjonskart	Møte med protokoll	10. oktober	Partene i omstillingsavtalen	Avtalefestet rettighet. Sørge for at de tillitsvalgte blir involvert i viktige beslutninger	Hege, Finn, Anne, Morten og Bente
Drøfte stillingsplan	Møte med referat	02. november	Partene i omstillingsavtalen	Avtalefestet rettighet. Sørge for at de tillitsvalgte blir involvert i viktige beslutninger	Finn og Anne

Spesielt for ledere

Aktivitet	Kanal	Tidspunkt	Målgrupper	Hvorfor	Ansvarlig
Informere ledere	Ledersamlinger	Hver 14. dag	Alle lederne i SIKT og Udir	Gi alle lederne god informasjon som de kan videreformidle til sine divisjoner/avdelinger/staber	Hege, Bente, Morten
Diskutere prinsipper og modeller for organisering av virksomheten	Workshop Direktørmøter Divisjonsleder- møter	september	Avdelinger/ staber	Involvere lederne Gi utdypende informasjon og svare på spørsmål	Trond, Erik og divisjonsdirektører/ Stabsdirektører
Gjennomføring av innplasserings-samtaler med egne medarbeidere i ny organisasjon	Møter leder- medarbeider	Oktober/ november	De ansatte	Sikre god prosess for innplassering	Avdelingsle- dere, med bistand/ opplæring fra adm. (HR).
Diskutere utkast til prop. tekst og virksomhetsmål	Direktørmøter	KD styrer prosessen	Avdelinger/ staber	Involvere lederne Gi utdypende informasjon og svare på spørsmål	Trond, Erik og divisjonsdir- ektører/ Stabs- direktører
Diskutere utkast til tildelingsbrev	Direktørmøter	KD styrer prosessen	Avdelinger/ staber	Involvere lederne Gi utdypende informasjon og svare på spørsmål	Trond, Erik og divisjonsdir- ektørene/ Stabs- direktører